

**Андрей Ляпин, Гизела Нойнхеффер,
Ли́ка Шершукова, Петр Бизюков**

**Экономическая экспертиза
для работников**

**НЕУСТОЙЧИВАЯ
ЗАНЯТОСТЬ
И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ**

**ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ
МОСКВА 2007**

Брошюра подготовлена АНО «Центр социально-трудовых прав» (Москва) совместно с Региональным координационным офисом IUF Восточной Европы и Центральной Азии в рамках проекта «Экономическая экспертиза для работников», реализуемого при финансовой поддержке Московского представительства Фонда Форда.

Автономная некоммерческая организация «Центр социально-трудовых прав» 21.03.2016 включена в реестр некоммерческих организаций, выполняющих функции иностранного агента.

ЦСТП

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ

Москва, Сущевская ул., 8–12

Телефон: (495) 721-95-58,

e-mail: info@trudprava.ru

www.trudprava.ru

Директор — Герасимова Елена Сергеевна

Ведущий специалист проекта — Бизюков Петр Вячеславович

Содержание

| | |
|---|----|
| Введение | 4 |
| Анализ полученных ответов | 10 |
| 1. Кого, как и куда выводят (механизмы) | 10 |
| 2. Временные рамки | 14 |
| 3. Причины применения заемного труда | 14 |
| 4. Численность | 20 |
| 5. Как изменился найм | 21 |
| 6. Как изменилась зарплата | 25 |
| 7. Как изменились условия труда, система компенсаций | 27 |
| 8. Как изменились режим труда, рабочее время, объем сверхурочных работ | 28 |
| 9. Как изменились рабочая нагрузка, интенсивность и охрана труда | 30 |
| 10. Как изменился социальный пакет | 32 |
| 11. Как аутсорсинг повлиял на профсоюз | 34 |
| 12. Опыт противодействия аутсорсингу | 36 |
| Заключение | 39 |
| Приложение | 47 |

Аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд, лизинг персонала, объединяемые одним понятием — неустойчивой занятости — явления достаточно новые для трудовых отношений в России. Вместе с тем, будучи существенной частью политики транснациональных корпораций (и не только их) в условиях глобализации, сегодня неустойчивая занятость становится реальностью для десятков, если не сотен тысяч работников по всей нашей стране.

В 1990-е годы многие работники впервые столкнулись с отсутствием социальных гарантий и гарантий занятости. Широкое распространение получили неформальные трудовые отношения с зарплатами, выплачиваемыми «в конвертах», с отсутствием постоянных, а часто вообще каких-либо договоров, сокращением до минимума социальных льгот и гарантий со стороны работодателя. Такие формы занятости, ставшие для значительной части трудящихся основными (особенно на мелких и средних частных предприятиях) до сих пор занимают довольно существенное место в экономике.

Между тем на крупных промышленных предприятиях оставались более устойчивые трудовые отношения с сохранением определенных льгот и гарантий, хотя зарплаты на них были нередко до смешного маленькими. На этих предприятиях, как правило, и сохранилась профсоюзная структура, хотя она не всегда была готова к новым вызовам, связанным с переходом к рыночной экономике.

За последние годы стало понятно, что реструктуризация таких предприятий перешла в новую плоскость. Если в 1990-е годы под «реструктуризацией» понимался в основном перedel собственности, то сегодня она включает такие формы реорганизации трудовых процессов и ответственности за трудовые отношения, как аутсорсинг и заемный труд.

Еще пару лет назад эти понятия использовались исключительно в позитивном смысле. Благодаря лоббированию самих

поставщиков аутсорсинговых услуг воцарилось мнение, что наконец-то начинают использоваться современные методы управления производственными и административными процессами.

В последнее время звучит много критики, указывающей на многочисленные негативные последствия применения аутсорсинга и заемного труда для работников. Однако попыток собрать и систематизировать эти сведения пока не было.

Целью настоящего исследования является обобщение информации от российских профсоюзов на транснациональных корпорациях (далее — ТНК) в пищевой промышленности о влиянии аутсорсинга и заемного труда на трудовые отношения и положение работников, а также о реакции профсоюзов на аутсорсинг и заемный труд. Из общения с представителями первичных профсоюзных организаций стало понятно, что чаще всего эти мероприятия ухудшают положение работников. Поэтому мы ставили себе задачу собрать и изложить этот опыт в доступной для профсоюзных активистов, лидеров и других заинтересованных лиц форме, а также использовать этот материал для того, чтобы подготовить рекомендации для профсоюзов о возможных ответных действиях.

Исследование проведено как совместная работа в рамках проекта по изучению опыта борьбы с аутсорсингом Центра социально-трудовых прав и Регионального координационного офиса IUF Восточной Европы и Центральной Азии на 23-х предприятиях в разных регионах страны (20 предприятий пищевой отрасли и 3 металлургических предприятия).

Терминология: понятие «аутсорсинг» часто используется в расширенном толковании и является синонимом неустойчивой занятости. Однако в настоящем исследовании мы будем различать:

- злоупотребление временным статусом, т.е. заключение срочных договоров, которые многократно продлеваются;

- классический вариант аутсорсинга, т.е. передачу определенных функций в другую организацию и вывод работников за штат основного предприятия;
- использование «заемного» персонала, который формально работает для кадрового агентства или подобной структуры, а фактически его труд использует предприятие-пользователь.

Аутстаффинг — процесс вывода персонала от «основного» работодателя в кадровое агентство.

Следует отметить, что так называемый «заемный труд» является формой неустойчивой занятости, которая, по оценкам юристов, не вписывается в действующее трудовое законодательство. Тем не менее он стал активно использоваться для замещения постоянных рабочих мест и на некоторых предприятиях по масштабам применения сравним с численностью постоянного персонала или даже превосходит его.

Информанты. Опрошены председатели и активисты первичных профсоюзных организаций, действующих на 23-х предприятиях. Это предприятия транснациональных компаний, выпускающих пищевую и пищевкусовую продукцию (пиво, кондитерские, табачные изделия и т.д.), а также крупных металлургических холдингов. Всех их объединяет одно: на определенном этапе из штата была выведена часть постоянных сотрудников, работу которых теперь выполняют сторонние организации.

Методика. Исследование проводилось методом телефонного и письменного опроса лидеров профсоюзных организаций. Респондентам были заданы вопросы, касающиеся различных аспектов этого относительно нового для трудовых отношений России явления. Кроме того там, где существовали документы, имеющие отношение к данному кругу вопросов, они тоже были использованы для проверки и дополнения полученной информации.

Следует подчеркнуть, что получение информации сопровождалось определенными трудностями. Во-первых, профсоюзные лидеры некоторых предприятий, которые могли бы быть информантами, просто отказывались от сотрудничества, опасаясь, что оно приведет к негативным последст-

виям для них самих и профсоюзной организации. Уже само это говорит о том, какая атмосфера царит на предприятиях вокруг этого вопроса. Во-вторых, те, кто согласился сотрудничать, иногда не располагали полной информацией, позволяющей оценить ситуацию, особенно в отношении работников, выведенных с предприятия. Поэтому в качестве индикаторов использовались не только документальные данные, но также и мнения, оценки профсоюзных лидеров, специалистов и работников. Разумеется, отсутствие точных и исчерпывающих данных не позволяет сделать всеобъемлющих выводов. Цель этой брошюры — показать наиболее общие последствия, которые видны даже на столь небольшой выборке.

По просьбе информантов названия предприятий не приводятся с целью сохранения конфиденциальности.

Аутсорсинг и заемный труд сегодня начали применять достаточно широко и российские предприятия. Однако первыми стали пользоваться этими новыми методами транснациональные компании, в силу этого на их опыте можно изучать долгосрочные последствия этих изменений. Поэтому для опроса мы выбрали именно такие предприятия.

Все эти крупные транснациональные компании пришли в Россию примерно в одно время — в середине-конце 1990-х годов — и характеризуются устойчивым ростом бизнеса, развитием старых и строительством новых производственных площадок, покупкой существующих российских предприятий. Первоначально их приход и начало бизнеса в России были связаны, как правило, с покупкой контрольного пакета акций «старых» советских фабрик, на которых все функции выполнялись собственными подразделениями (постоянными, штатными работниками). На момент прихода новых хозяев — транснациональных акционеров — на этих фабриках существовали профсоюзы с практически 100-процентным членством, действовали коллективные договоры, а использование подрядных организаций было очень ограниченным или не практиковалось вообще.

Численность персонала выходила далеко за рамки принятых в других странах стандартов эффективности, что компен-

сировалось разве что ничтожным размером заработной платы, существовавшим на постсоветском пространстве. Однако даже на таких мизерных зарплатах можно сэкономить, если сократить количество их получателей. Надо иметь в виду, что ТНК, купив отечественные предприятия, внедряли на них современные технологии, позволявшие увеличить производительность при меньшем количестве персонала, а аутсорсинг и заемный труд в странах капитализма давно стали привычным и эффективным способом сокращения затрат, «естественной» реальностью бизнеса.

Итак, начиная с конца 1990-х годов и до настоящего времени аутсорсинг активно внедряется на предприятиях ТНК. В некоторых регионах (например, северо-западном) начиная с 2002–2003 годов объем данных услуг растет на 35–50% ежегодно.

Следует отметить, что на тех предприятиях, которые строились «с нуля», сразу планировалась другая структура обеспечения персоналом. Тут обычно нет процесса перевода части коллектива в неустойчивую занятость, а она существует с самого начала выпуска продукции. Однако проблемы, которые возникают для работников, по сути, остаются теми же.

В следующей главе мы представим вниманию читателя обобщение итогов опроса, а после этого — общие выводы и рекомендации по стратегиям профсоюзов в отношении аутсорсинга и заемного труда. В приложении находится полный перечень вопросов, на которых строилось исследование.

Несколько иной была ситуация на крупных отечественных предприятиях, не связанных с ТНК, например на металлургических. В этой отрасли называются по меньшей мере три причины, по которым происходит процесс выведения работников за пределы предприятий. Первая и традиционная для крупных отраслей причина — это реорганизация, чаще всего в форме выделения специализированных и вспомогательных подразделений в обособленные структуры. Это происходило и в советской экономике, и на протяжении 1990-х годов, происходит и сейчас.

Дополнительный импульс таким реорганизациям придает постоянное перераспределение собственности в компаниях, владеющих крупными предприятиями. Вторая причина — это попытка улучшить экономические показатели за счет манипулирования структурой и численностью работников разных подразделений. Например, выводя уборщиц, работников столовых, строительных, ремонтных, транспортных и т.п. подразделений в обособленные структуры, руководство может уменьшить численность работников основного предприятия. В таком случае сразу же улучшаются многие важные показатели, например производительность труда. Теперь объем произведенной продукции (неважно, в стоимостном или в натуральном выражении) делится на меньшее число работников. Вырастает показатель средней заработной платы по предприятию, ведь работники с низкой зарплатой выведены в другие организации. В итоге зарплата растет без дополнительных затрат, производительность — без изменений в технологии, хотя люди остаются на своих местах, работают в тех же условиях.

Наконец, третья причина — имиджевая, следование моде. Желая выглядеть современно, отчитаться об использовании современных управленческих технологий, руководители компаний и предприятий проводят подобные реорганизации, не задумываясь ни о социальных, ни об экономических последствиях применения неустойчивой занятости. В результате даже со стороны управленцев раздается критика: сторонние работники подчас не обладают необходимой квалификацией, у них нет заинтересованности в добросовестной и аккуратной работе.

АНАЛИЗ ПОЛУЧЕННЫХ ОТВЕТОВ

1. Кого, как и куда выводят (механизмы)

На многих предприятиях аутсорсинг и введение неустойчивой занятости в целом проходили по схожему сценарию: руководство старается вывести за штат вспомогательные подразделения, не относящиеся непосредственно к «основному производству»: уборщиц и дворников, столовую, хозяйственно-бытовые службы, ремонтные цеха, транспорт и погрузочно-разгрузочные цеха. Однако реструктуризация, как правило, не ограничивается вспомогательными функциями, это только начало: например, на одном из транснациональных концернов была сокращена заводская бухгалтерия и теперь учет всех предприятий этой компании ведется централизованно в головной компании, а бухгалтеры на местах остались без работы.

Интересно, что функции логистики, т.е. организации процесса доставки готового продукта до клиента, многие предприятия еще не выводили, хотя такие примеры уже начинают появляться. Можно предполагать, что подобных попыток в будущем будет больше, и это означает, что профсоюзным организациям стоит уже сейчас готовиться к таким инициативам со стороны работодателя.

Но и на основном производстве неустойчивая занятость распространяется в основном в двух направлениях. Во-первых, «непрофильными» объявляются многие звенья производственной цепочки (разгрузочно-погрузочные работы, упаковка, розлив, поддержание производственной инфраструктуры и т.д.). Во-вторых, на основном производстве сокращается количество «своих» работников, которые заменяются «заемными работниками».

Это показывает, что, если процесс не будет ограничен действием профсоюзной организации, введение неустойчивой занятости может затронуть практически любое подразделение на предприятии.

В исследовании чаще всего встречались следующие варианты замены постоянного найма неустойчивой занятостью, каждый из которых имеет свою специфику:

- а) простое сокращение с последующим наймом на срочные договора или гражданско-правовые договора подряда. Работодатель или заказчик услуг подряда — само предприятие;
- б) сокращение своего временного или постоянного персонала и привлечение заемного персонала через крупное (иногда транснациональное) кадровое агентство, т.е. лизинг персонала (а на недавно построенных заводах это иногда практикуется и с самого начала). Вариантом этой схемы является перевод собственного постоянного персонала к новому работодателю для выполнения тех же самых функций, но уже с другими условиями найма (аутстаффинг). В ряде случаев респонденты отмечали практику привлечения к выполнению таких работ (ранее выполнявшихся собственными работниками) иммигрантов из бывших республик СНГ — самой низкооплачиваемой и незащищенной рабочей силы. Именно в этом случае введение неустойчивой занятости часто происходит с существенными нарушениями прав этих работников;
- в) вывод работников за штат в мелкие фирмы-подрядчики или привлечение специализированных поставщиков услуг для выполнения функций, на которых раньше были заняты собственные постоянные работники (собственно аутсорсинг).

Поскольку эти менеджерские технологии, относительно новые для постсоветских стран, на Западе применяются уже десятилетиями, наибольшую часть рынка аутсорсинговых услуг обслуживают также крупные транснациональные кадровые агентства. Существуют и крупные отечественные сетевые кадровые агентства, и российские и транснациональные компании, специализирующиеся на предоставлении услуг по аутсорсингу в специфических секторах (таких как уборка, обслуживание столовой, бухгалтерские услуги и т.п.).

Очевидно, для большинства предприятий ТНК важна легальность (или, по крайней мере, обещание легальности) схем

использования аутсорсинга и заемного труда. Поэтому они предпочитают обращаться к крупным провайдерам, тоже транснациональным или российским компаниям, у которых накоплен большой опыт, отработаны технологии и которые берут на себя комплексные решения всех вопросов, связанных с предоставлением заемного персонала, обеспечением временными работниками (например, на сезон), проведением аутсорсинга и т.п.

Однако поскольку сегодня крупные международные и национальные сетевые операторы рынка аутсорсинга и заемного труда работают еще не везде (большая часть этого бизнеса сконцентрирована и наиболее динамично развивается в столицах), предприятия ТНК пользуются также и услугами местных мелких организаций, так называемых «ОООшек», специализирующихся на оказании какой-либо одной услуги (уборке, ремонте, охране и т.п.). Часто предприятия пользуются предложениями таких фирм наряду с услугами крупных агентств, хотя в ряде случаев крупные агентства по заемному труду стараются полностью обеспечивать потребность клиентов-ТНК, предлагая заемный персонал самых разных специальностей.

Основное отличие мелких «провайдеров» в том, что они нередко используют «серые» схемы найма: отсутствие официальных договоров, официальной зарплаты, труд социально незащищенных категорий населения (алкогольно-зависимых, «бомжей», нелегальных мигрантов и т.п.).

В исследовании встречались случаи, когда для достижения определенных целей (срочного выполнения каких-либо работ, нейтрализации влияния профсоюза и т.п.) компании обращались к провайдерам заемного персонала, использующего «серые» схемы, поскольку в случае каких-либо проблем (правовых, связанных с безопасностью труда и т.п.) ответственность несут подрядчики — провайдеры услуг.

Экономический эффект использования аутсорсинга и заемного труда для предприятия-пользователя достигается не только за счет манипуляций с налогообложением, но и за счет экономии на оплате труда и социальных гарантиях, что не может не сказаться на качестве рабочей силы. Многие респон-

денты отметили ухудшение «качества» персонала, заменившего постоянных работников. Объясняется это просто: средства, которые раньше шли на зарплату работников, теперь нужно делить между заемным персоналом и кадровым агентством, а затраты для предприятия-пользователя в конечном итоге должны сокращаться.

Что касается формы перехода, то ряд респондентов отметили использование такой практики, как сокращение штата с последующим приемом тех же самых работников в другую фирму — поставщика услуг. Т.е. работник выполняет ту же самую работу, которую он раньше выполнял в статусе штатного работника предприятия, но уже не пользуется льготами по колдоговору с профсоюзом и т.п. Необходимость такого «сокращения» объясняется работодателем как простое соблюдение формальности, которое никак не повлияет на условия труда и зарплату, однако, как вскоре выясняют работники, это совсем не так.

В соответствии с трудовым законодательством массовое сокращение персонала на предприятиях с действующими профсоюзами возможно только при их заблаговременном уведомлении и имеет ограничения. Профсоюзы (особенно те, которые осознали опасность замены штатных работников — членов профсоюза заемным персоналом с неустойчивой занятостью) воспользовались законодательной возможностью если не воспрепятствовать, то хотя бы затруднить и затянуть этот процесс, одновременно ведя переговоры о сохранении у выводимых за штат членов профсоюза зарплаты и социальных льгот на уровне постоянных работников.

Столкнувшись с сопротивлением профсоюзов, но отнюдь не отказавшись от намерений осуществить аутсорсинг, компании стали применять другую тактику: убеждением в разговоре «один на один», а иногда и прямым подкупом склонять работников увольняться по соглашению сторон, чему профсоюз формально воспрепятствовать не может. Единственное, что мог предпринять и предпринимал профсоюз, — разъяснять работникам их права и убеждать их выторговывать у компании максимальные отступные за досрочное увольнение.

В единичных случаях респонденты рассказывали о том, что подразделение «продали вместе с работниками», т.е. предприятие продавало часть своих активов, а трудовые отношения как бы переходили на нового собственника-работодателя.

2. Временные рамки

Обычно внедрение неустойчивых форм занятости взамен традиционной происходило вскоре после покупки предприятия ТНК и занимало от нескольких месяцев до полугода. По ощущениям опрошенных, вывод за штат произошел очень быстро. По крайней мере, для профсоюзов это выглядело в большинстве случаев так: предварительных консультаций с ними не вели, мероприятия не были согласованы в переговорах с представителем работников. Понятно, что планы в недрах администрации возникали раньше, но работникам о них стало известно в последний момент.

Очевидно, что быстрота, с которой компании выводили за штат значительную часть персонала, неслучайна. Расчет на внезапность вполне понятен: довольно скоро работники и профсоюзы ощутили на себе непривлекательные последствия этой практики. Для компаний главное было — осуществить преобразования как можно быстрее. Вот типичный комментарий председателя профкома на предприятии, где прошел аутсорсинг:

«Все произошло очень быстро, профсоюз не знал, как на это реагировать, и реально не смог препятствовать аутсорсингу. Первичка не очень многочисленная, и сложно мобилизовать на сильное противостояние».

К сожалению, в большинстве случаев это было именно так. Причем истинные цели этого процесса ни профсоюзу, ни работникам не раскрывались.

3. Причины применения заемного труда

Работодатели объясняют причины вывода часто неохотно и самыми общими терминами, например, проведением рест-

руктуризации или совершенствованием структуры предприятия, оптимизацией численности, ограниченным числом постоянных рабочих мест в штатном расписании, отсутствием у «своих» работников лицензий на определенные виды деятельности.

Все эти «объяснения» объединяет одно: они, по сути, мало что объясняют. Почему надо проводить реструктуризацию, в чем ее преимущества и для кого? Почему численность после вывода будет более «оптимальной»? Почему число рабочих мест в штатном расписании настолько ограничено? Почему нельзя получить эту лицензию? И наконец, главный вопрос: а будет ли получена реальная экономия в затратах, каков ее размер и стоит ли вообще экономия, если она есть, тех социальных издержек, которые будут неизбежно? Предлагаемые объяснения скорее являются уходом от реального ответа. В наиболее вопиющих случаях причины не указывались вообще: людей просто ставили перед фактом, что их рабочее место сокращается.

На основании имеющихся материалов удалось получить не только формулировки причин, но и данные об их распространенности (см. табл. 1).

Таблица 1

Причины, которыми обосновывалось введение неустойчивой занятости

| Формулировка причины | Частота упоминания (%) |
|---|------------------------|
| Новая технология | 9 |
| Оптимизация структуры, реорганизация | 26 |
| Выведение непрофильных подразделений | 48 |
| Сокращение штатов, снижение численности | 17 |
| Сокращение затрат | 13 |
| Нейтрализация влияния профсоюза | 4 |
| Внутренняя политика | 22 |
| Повышение гибкости рабочей силы | 4 |
| Подражание | 4 |
| Не назывались | 9 |

Примечание: так как по каждому случаю одновременно называлось несколько причин, то сумма ответов больше 100%.

Сопоставляя количественные данные с комментариями, полученными в ходе исследования, можно выделить четыре основных группы причин, из которых три — более или менее открытые, четвертая — более закрытая.

Политика компании. Среди наиболее часто называемых компаниями обоснований введения аутсорсинга (и других форм заемного труда) — аргумент о том, что концентрация на «профильной» деятельности является общемировой практикой. Соответственно все непрофильные подразделения должны быть выведены за штат. *«Мы должны варить пиво (делать шоколад, разливать напитки, варить сталь и т.д.), а все остальное пусть делают другие»* — обычное официальное обоснование введения аутсорсинга и других форм неустойчивой занятости.

Сокращение затрат. Иногда встречаются и более откровенные и близкие к истине причины введения неустойчивой занятости. Прежде всего это сокращение затрат на выполнение какой-либо функции за счет передачи ее подрядчику, использующему незащищенную, а соответственно более дешевую рабочую силу. Например, в одном приказе по сокращению вакансий водителей погрузчиков использовалась формулировка: *«Чтобы сократить прямые затраты на проведение погрузочно-разгрузочных работ»*. Далее шло указание передать эти работы подрядчику.

Однако стоит отметить, что прямая экономия для компании не всегда реализуется. И контролировать это на сегодняшний день весьма сложно. Лишь в очень немногих случаях респонденты имели возможность познакомиться с экономическими расчетами последствий вывода работников за штат. Как минимум в одном таком случае удалось убедить работодателя отступить от своего первоначального плана, потому что оказалось, что экономические риски данного мероприятия больше, чем ожидаемая выгода. В другом случае стало очевидно, что новая схема обходится дороже, но так как аутсорсинг является политикой компании, людей возвращать в штат пока отказываются. Тем не менее случай возвращения в штат рабочих мест, ранее отданных агентству заемного труда (так называемый инсорсинг), недавно имел место на одном из предприятий пи-

щевых ТНК: было принято решение взять обратно в штат водителей погрузчиков, поскольку агентство не могло качественно удовлетворять потребности компании в таком персонале.

Действительно, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала и другие формы неустойчивой занятости могут использоваться для сокращения затрат работодателей и повышения экономической эффективности предприятия, в частности, за счет следующих направлений:

- уход от налогов;
- минимизация социальных выплат (ЕСН);
- кардинальное снижение социальной защищенности работников;
- снятие ответственности, в том числе в отношении производственного травматизма.

Так, на сайте журнала «Налоговое планирование» главный бухгалтер ООО «Партнер» Наталья ЕРМОЛАЕВА заявила:

«Сейчас налоговики оценивают аутстаффинг как схему ухода от налогов. Это ясно подтверждает судебная практика, сложившаяся в 2006 году, а также указания, которые получают налоговики на местах от ФНС в ее «деп»-документах. Поэтому налоговики стараются каждый раз доказывать аренду персонала как уклонение от уплаты налогов».

Подробнее о том, как использовать аутстаффинг для ухода от налогов, рассказано на сайте кадрово-юридического холдинга «Приоритет», который специализируется на этом направлении бизнеса:

«Аутстаффинг актуален, если заказчик применяет упрощенную систему налогообложения и у него есть ограничения по численности персонала или необходимость сократить штат без потери квалифицированных кадров... Кроме того, вознаграждение по договору аутстаффинга позволяет заказчику снизить налогооблагаемую прибыль. Ведь затраты на оплату услуг по предоставлению работников сторонними организациями для участия в производственном процессе, управлении производством либо для выполнения иных функций относятся к прочим расходам (подп. 19 п. 1 ст. 264 НК РФ)».

Руководитель этого холдинга Александр Зеленков добавляет:

«Крупные компании в основном выводят за штат персонал, который чаще всего подвергается проверкам различных контролирующих органов. Например, продавцов — у них обычно проверяют медицинские книжки. Также переводится персонал, занятый в производственных (строительных) компаниях, где достаточно высокий риск травматизма».

Сезонность. Специфика предприятий пищевой отрасли предполагает увеличение потребностей в рабочих руках в сезон, иногда весьма значительное (до 100%). Содержать такое количество работников в штате, обеспечивая их всеми положенными социальными гарантиями, гораздо дороже, чем «взять» у заемного агентства любое количество людей, перед которыми предприятие формально не несет никаких обязательств. Кроме того, в соответствии с заключенными коллективными договорами штатные работники пользуются определенными льготами и социальным пакетом (см. ниже). Некоторые из этих льгот являются существенным дополнением к весьма скромным зарплатам и обозначают для работодателя серьезные затраты. Поэтому они хотели бы, насколько это возможно, снять с себя обязательства по их обеспечению.

Однако во многих случаях сезонные работники и раньше работали по временным контрактам (только это были прямые контракты с предприятиями), на них долгосрочные социальные льготы и так не распространялись. Здесь, очевидно, работодатель пытается уйти от четкого планирования сезонной работы: ведь раньше этих людей нанимали хотя бы на несколько месяцев, а если в течение этого времени получился простой, они пользовались правом его оплаты. Если же их заказать через заемное агентство, то они работают фактически в условиях поденщины.

Ослабление профсоюза. Кроме чисто экономических выгод, связанных с избавлением от «ненужных» работников, вводя неустойчивую занятость, компании преследуют еще и другие цели. К ним можно отнести уничтожение или хотя бы существенное ослабление влияния профсоюзов, их способности влиять на уровень заработной платы и социальной защиты работников, как за столом переговоров, так и в результате коллективных действий. Конечно, обычно эту цель не называют открыто. Однако на практике она очевидна.

Ярким примером введения заемного труда на предприятии, вызванного активными действиями профсоюза, может служить ситуация на одном из пивоваренных заводов в

Санкт-Петербурге. Когда в апреле 2007 г. профсоюз начал «итальянскую забастовку» с требованиями повышения заработной платы, компания отреагировала привлечением заемных рабочих в качестве штрейкбрехеров. Вместо водителей погрузчиков — членов профсоюза, участвовавших в работе по правилам, были приглашены фактически на условиях поденной работы люди из агентства. Эти водители погрузчиков, как правило, имеют постоянную работу на других предприятиях и приглашаются агентством «подработать» в свободное время. В результате они работали за «черный» нал, выдававшийся сначала даже каждую смену. Часто они перерабатывали (смена могла длиться сутки), что не могло не представлять опасность для них и окружающих.

Внедрив заемный труд как метод борьбы с забастовкой, компания впоследствии значительно расширила его применение: сейчас «собственные» водители погрузчиков сосредоточены всего лишь в одной бригаде, состоящей из членов профсоюза. С ними работодатель предпочитает не «связываться», но если эта бригада станет работать «по правилам», что в частности подразумевает движение со скоростью 5 км в час, практически парализуя отгрузку, это не окажет решающего влияния на стабильность работы предприятия.

Заемные водители могут получать столько (в основном за счет переработок и более тяжелой работы), сколько и постоянные. Между тем у них нет гарантий занятости, они не пользуются социальными льготами, не имеют постоянных трудовых договоров, чаще подвергаются штрафам и не могут защищать свои трудовые права. Поскольку они работают еще и на основной работе, качество их труда ниже, чем у постоянных работников. Однако предприятие готово мириться с этими недостатками ради важного преимущества — неорганизованности заемных работников и возможности использовать их для нейтрализации влияния профсоюза.

4. Численность

Предприятия пищевой промышленности обычно не очень большие по сравнению с промышленными гигантами в таких отраслях, как металлургия, химическая или горнодобывающая промышленность. Здесь в советское время трудились от 500 до 2500 чел., а в силу сокращений в 1990-е годы сегодня численность переваливает за 1000 чел. только в редких случаях. Поэтому даже не очень внушительное уменьшение количества собственных работников в каждом отдельном случае для данного коллектива является весьма ощутимым. А если учесть, что эти процессы происходят на огромном количестве подобных предприятий по всей стране, то и цифры в итоге будут впечатляющими.

В металлургии ситуация иная. Там действуют огромные, с численностью в несколько десятков тысяч человек, предприятия, и даже небольшая в процентном отношении реорганизация вызывает изменения в положении сотен и даже тысяч людей.

Неустойчивая занятость начинается со вспомогательных и «не основных» функций и служб — уборка, столовая, охрана, грузчики, хозяйственные, ремонтные цеха, транспорт. Затем эта тенденция распространяется на основное производство. На начальном этапе численность работников, выводимых в аутсорсинг, сокращенных или замененных людьми из заемного агентства, соответствует количеству персонала, занятого в этих службах.

Так, обычно сначала число выводимых за штат постоянных работников предприятий составляло от нескольких десятков до нескольких сотен (в зависимости от масштаба предприятия). На некоторых предприятиях основной коллектив таким образом потерял до 25% своих членов.

При этом не всегда в том предприятии, куда передавались функции, создавалось столько рабочих мест, сколько людей выводилось с предприятия. В зависимости от профиля деятельности выводимого за штат подразделения работники либо сокращались, либо переводились в состав нового «провайдера» услуг (аутсорсинг). Но поскольку условия на новых местах работы обычно существенно отлича-

ются в худшую сторону, говорить о 100-процентном переходе работников к новому работодателю нельзя. Как правило, в лучшем случае переходило не более 50 работников, а иногда и гораздо меньше. В нескольких случаях от работников, переведенных к новому работодателю, спустя несколько месяцев избавлялись, не продлив с ними срочный договор. На большинстве предприятий, принявших участие в исследовании, кроме аутсорсинга применяется заемный труд, и обычно не более (или даже менее) 10 выведенных некогда из штата работников продолжает трудиться на предприятии.

На некоторых предприятиях заемные работники составляют сейчас до половины персонала. Особенно это актуально на предприятиях, где потребность в персонале резко увеличивается в сезон. Если раньше эта потребность удовлетворялась за счет временных работников, то теперь — исключительно за счет заемных. Иногда со временем это становится основной формой найма. Так, например, на одной кондитерской фабрике, входящей в состав ТНК, заемные работники составляют в сезон более половины персонала. Способность агентства по заемному труду обеспечить достаточное количество рабочей силы в короткие сроки настолько важна для компании, что это стало причиной смены одного агентства на другое.

Случаи же перехода из заемных работников в постоянные до сих пор единичны.

5. Как изменился найм

«Заемные работники, занятые через агентство или ООО, не имеют постоянных договоров и не знают, на какой срок они наняты, фактически речь идет иногда о поденном труде» — это типичная цитата из ответов на этот вопрос по поводу того, как изменился найм работников, выведенных с предприятия.

Введение аутсорсинга, заемного труда и других форм неустойчивой занятости так или иначе меняет условия найма, и, как правило, не в лучшую сторону. Нельзя сказать, что все работники, выводимые за штат, переводятся на сроч-

ные договора с бессрочных, но фактически гарантии их занятости серьезно страдают.

Полученные данные позволили обобщить данные о формах найма работников, переведенных в аутсорсинг.

Таблица 2

Формы найма работников, выведенных из состава предприятий

| Форма найма | Частота упоминания (%) |
|--|------------------------|
| Бессрочный найм | 52 |
| Срочный найм (более года) | 26 |
| Краткосрочный найм (менее года) | 13 |
| Гражданско-правовой договор, договор подряда, договор на выполнение объема работ | 22 |
| Поденный найм, временная подработка | 17 |
| Неформальный найм | 17 |
| Заемный труд, по договору с агентством | 4 |

Примечание: так как по каждому случаю одновременно называлось несколько форм занятости, сумма ответов больше 100 .

К сожалению, преобладание бессрочного найма в процентном выражении не дает оснований утверждать, что форма занятости при переходе не меняется. Во-первых, большая часть сохранивших бессрочный контракт обязана этим своему профсоюзу, который успел среагировать на ситуацию и сохранить некоторым категориям работников бессрочный найм. Особенно это относится к металлургическим предприятиям, где профсоюз отстаивал бессрочный найм почти во всех случаях. В пищевой промышленности ситуация иная. Там только некоторые категории сохранили бессрочный найм, а большая часть перешли на срочные или подрядные договоры. Во-вторых (и это более существенный повод для пессимизма) бессрочный найм сохраняется в отношении работников, недавно выведенных с предприятия (в 2007 г., во второй половине 2006 г.). Но чем больше времени прошло с момента вывода работ-

ников, тем меньше шансов для сохранения бессрочного найма. Можно с уверенностью утверждать, что применение бессрочного найма в агентствах и аутсорсинговых предприятиях — это временная мера, применяемая на первых порах, пока работники не потеряли связь с профсоюзом.

В агентствах по заемному труду срок трудового договора часто определяется длительностью проекта, для работы на котором принят работник, что в действительности означает, что он может истечь в любой момент, поскольку работника первоначально не ставят в известность о сроке окончания проекта.

«У заемных работников временные договора “на время работ по проекту” для проведения “заведомо определенных работ”, по таким договорам работника можно уволить за три дня. Срочные договора перезаключаются по несколько раз, переход в штат из заемных — очень редко. Временные работники переводятся с одного юр. лица на другое, фактически работая на одном месте».

Представляется, что такой вид договора применяется агентствами по заемному труду для обеспечения максимальной «гибкости», т.е. возможности быстро корректировать численность работников (а попросту — избавляться от них под тем или иным предлогом, как только это необходимо).

Чтобы избежать зачисления работников в постоянный штат, агентства практикуют перевод работников в разные дочерние компании одного и того же юридического лица, хотя фактически они работают на одном месте.

В случае непосредственно аутсорсинга (привлечения стороннего предприятия для выполнения работы, которую раньше выполняли свои постоянные работники) заключаются, как правило, бессрочные договоры. Однако понятно, что если предприятие меняет поставщика услуг, то под угрозой и рабочие места. Иногда люди остаются на своем месте и только меняют работодателя, а иногда новый поставщик услуг приходит уже со своим персоналом, а работников бывшего поставщика либо сокращают, либо перебрашивают на другую площадку.

Ярче всего неустойчивость найма проявляется в отечественных агентствах по заемному труду, работающих без оформления документов, использующих труд иммигрантов без легального статуса и других незащищенных категорий населения (больных алкоголизмом, без определенного места жительства и т.п.). Это, конечно, крайний случай, и говорить о защищенности таких работников просто не приходится.

Более распространен вариант, когда агентство по заемному труду предлагает подработку в свободное от основной занятости время. Формальная сторона такого найма сведена к минимуму, заемные работники работают за наличные, выплачиваемые в конце смены. Так, например, агентство «Погрузчик» предоставляет водителей погрузчиков по заявке работодателя, практически заменив ими постоянных работников.

Примеры, когда условия найма выводимых за штат или заемных работников приближаются к условиям постоянных работников, удалось найти там, где существует принципиальная позиция профсоюзной организации. Например, вот как описывает ситуацию лидер созданного среди рабочих аутсорсинговой компании профсоюза:

«Около 50 работников, занятых по временному договору, были переведены в ООО «Уборка 4». Работники этого подразделения с постоянными контрактами по требованию профсоюза остались на фабрике и переведены в цеха. Из переведенных за штат 4 человека и по настоящее время работают в «Уборке 4». В связи с расширением площадей сейчас работает 76 человек, и все постоянные».

Первоначально при выводе за штат этим людям предложили временный трудовой контракт на год, однако благодаря вмешательству профсоюза основного предприятия добились бессрочного найма, как и у постоянных работников фабрики.

Достаточно типична ситуация, когда условия найма у подрядчика отличаются между работниками, выведенными с данной фабрики, и новыми работниками данного подряд-

чика. Работники, выведенные за штат, чаще имеют постоянные контракты, за ними иногда сохраняются некоторые условия найма постоянных работников (оплата проезда, дотация на питание, возможность покупки продукции предприятия по льготной цене). Сохранить такие условия удастся благодаря переговорам между действующим на предприятии профсоюзом и работодателем. «Новые» же работники аутсорсинговых компаний нанимаются уже на других условиях, как правило, менее защищенных (срочные контракты, минимум льгот).

6. Как изменилась зарплата

По словам профсоюзных лидеров, *«уровень зарплаты заемных работников значительно (иногда на 50%) меньше, чем у постоянных, например у водителей погрузчиков»*. Практически все аутсорсинговые компании и агентства по заемному труду заявляют, что их услуги позволяют клиентам сэкономить значительные средства за счет вывода работников непрофильных подразделений за штат. Если рассуждать логически, предприятие в результате аутсорсинга должно сократить затраты на такую деятельность, однако теперь кроме оплаты собственно труда работников эти затраты должны обеспечивать прибыль провайдеру услуг. Этого можно достигнуть, либо уменьшая заработную плату и социальные гарантии работников, выполняющих те же функции, либо уменьшая их количество.

Таблица 3

Как изменилась зарплата работников, выведенных из состава предприятий

| | (%) |
|------------------------|-----|
| Увеличилась | 9 |
| Осталась без изменений | 17 |
| Уменьшилась | 74 |

Подавляющее большинство работников, выведенных с предприятия, **ПОТЕРЯЛИ** в зарплатке. Сохранение зарплаты произошло только при условии вмешательства профсою-

за. А повышение зарплаты произошло в тех случаях, когда речь шла о работниках, обладающих особой квалификацией (например, энергетики).

Интересные тенденции были зафиксированы на металлургических предприятиях. Там при выделении крупных подразделений (например, ремонтных) происходило одновременное уменьшение зарплаты высококвалифицированных работников и увеличение зарплаты руководителей среднего звена и малоквалифицированным рабочим. Тем самым усиливались позиции руководителей, отвечающих «за порядок» на предприятии, и наиболее зависимых от руководства работников.

Часть респондентов отметили, что работники, выведенные за штат, привлеченные через заемные агентства, зарабатывают меньше, чем постоянные, на 15, 20 и реже 50%. Иногда при выводе размер зарплаты оставался прежним, однако по прошествии определенного времени зарплата постоянных работников увеличивалась (индексировалась на уровень инфляции, повышалась по условиям коллективного договора, в соответствии с политикой компании и т.п.), а у «выведенных» — нет. При неустойчивой занятости повышение зарплаты ничем не регламентировано, поэтому в лучшем случае оно сильно запаздывает или не происходит вовсе до тех пор, пока агентство может найти хоть кого-нибудь на предлагаемый им уровень зарплаты.

Еще один момент, в котором условия оплаты труда работников с неустойчивой занятостью проигрывают «постоянным», — это премии.

Зафиксирован только один случай, при котором работники аутсорсингового агентства получают заработную плату на уровне постоянных. Остальные отмечали, что даже если зарплата заемных и постоянных работников сопоставима, это достигается за счет переработок, увеличения нагрузки, а также экономии на соцпакете и льготах «не своего» персонала.

Вместе с тем исследование показало, что зарплаты работников аутсорсинговых, аутстаффинговых и заемных агентств не всегда оказываются меньше, чем у постоянных работников предприятия. Например, на одном из пищевых пред-

приятий, входящих в состав ТНЖ в Москве, сложилась нетипичная для заемного труда ситуация: гарантированная оплата труда у временных (заемных) работников выше, чем у постоянных. Естественно, у администрации возникали проблемы с набором постоянного производственного персонала. По предложению профкома фабрики в коллективный договор на 2007 г. внесен пункт о равных ставках для постоянных и временных работников, чтобы уже значительным социальным пакетом привлекать людей на постоянную работу. Это говорит о том, что экономия на зарплате — не всегда единственный мотив введения неустойчивой занятости. Кстати, при привлечении заемных работников в качестве штрейкбрехеров в случае забастовки их зарплата обычно выше зарплаты собственного персонала.

Включение пункта о равной оплате за равный труд в коллективные договоры вообще является проявлением солидарности с «нештатными» работниками и одной из тактик профсоюза по борьбе с введением нестандартных трудовых отношений.

7. Как изменились условия труда, система компенсаций

Основное отличие между штатными работниками предприятия и работниками с неустойчивой занятостью (помимо размера заработной платы) — нерегламентированность вопросов, связанных с условиями труда и системой компенсаций. Порой трудно было получить информацию о том, в каких условиях трудятся заемные и аутсорсинговые работники. У них часто меняются места работы: сегодня они работают в нормальных условиях, а завтра их перебрасывают во вредный цех, где основные работники получают доплаты за вредность.

Председатель первичной профсоюзной организации одной из крупных табачных ТНЖ описывает положение работников, выведенных за штат предприятия в ЧП, таким образом:

«Отсутствие постоянных договоров, льгот и доплат (в том числе за вредность), неопределенность в объеме обязанностей, нередко помимо основных обязанностей

на фабрике уборщицы также привлекаются для уборки в квартирах менеджеров предприятия».

Характерно, что поставщиком услуг в данном случае является ЧП, которое к тому же часто перерегистрируется, очевидно, чтобы сэкономить на налогообложении или минимизировать ответственность не только перед работниками, но и перед государством. Премии, различные доплаты и индексации, регламентируемые для штатных работников предприятий внутренними документами компании и коллективным договором, как правило, никак не оговариваются для всех видов работников с неустойчивой занятостью и зависят исключительно от доброй воли работодателя. То же самое относится к выплатам 13-ой зарплаты, оплате сверхурочных, индексации зарплат. Довольно часто информанты говорили о том, что оплата сверхурочных работ у заемных работников осуществляется не в двойном, а в полуторном размере.

Примечательно, что один из видов компенсации, который чаще всего отпадает при выводе за штат или для заемных работников, — доплата за вредность. Это указывает на то, что вопросы охраны труда и здоровья, т.е. защиты самых основных прав на рабочем месте, для таких работников находятся в совершенно «подвешенном состоянии». Если даже вопрос компенсации не решается, что можно сказать о реальной защите, т.е. устранении причин опасности (см. ниже)?

8. Как изменились режим труда, рабочее время, объем сверхурочных работ

«Формально режим труда и рабочее время заемных работников не отличаются от постоянных, но они сильнее зависят от требований своего начальства, главная задача — выполнение плана, ради чего пренебрегают требованиями по технике безопасности, режиму труда, продолжительности рабочего дня и т.п.».

Поскольку заемный труд вводится скорее как способ оформления отношений с четко определенными целями (экономия

затрат, «оптимизация» штатного расписания и т.п.), то внешне обычно режим труда остается прежним. Более того, часто на этих местах работают те же люди и выполняют ту же работу, что и прежде, только за меньшую зарплату и на прочих других условиях. Поэтому первоначально, по крайней мере с введением аутсорсинга, режим труда, рабочее время и объем сверхурочных работ не меняются. Исключение составляют, пожалуй, работники заемных агентств, приглашенные по договору подряда, где неустойчивость занятости подчас максимальна. В ряде случаев информанты отмечали, что такие работники могут работать несколько смен подряд, только с одним выходным в неделю, без оплаты переработки и сверхурочных. То, что это незаконно и опасно для работников и их коллег, не смущает ни формальных, ни фактических работодателей.

Вообще же, поскольку использование труда работников с неустойчивой занятостью предполагает максимальную гибкость, на практике эта гибкость означает для работников неопределенность относительно графика сменности, продолжительности рабочего дня и всех вопросов, связанных с режимом труда. Основной критерий в данном случае — удобство клиента, пользователя услуг. Это особенно четко прослеживается в случае найма заемных рабочих с минимумом формальностей (без оформления письменных договоров, оплата наличными и т.п.).

Работники с неустойчивой занятостью, даже не являясь заемными, также испытывают большее неформальное давление со стороны работодателя. Не раз респонденты, председатели и активисты профсоюзных организаций предприятий ТНК, отмечали, что постоянные работники, особенно входящие в профсоюз, чувствуют себя гораздо увереннее, чем работающие бок о бок с ними работники с неустойчивой занятостью. Они имеют больше возможностей защитить свои права и отвергнуть необоснованные требования по выполнению необусловленных трудовым договором работ, так как могут опереться на формальные документы, регламентирующие их работу, солидарность товарищей по профсоюзу и сам профсоюз. Работники с не-

устойчивой занятостью часто не защищены ничем, поскольку работодатель навязывает им контракты, позволяющие в любой момент от них избавиться.

Кроме того в плане определенности трудовых функций договоры часто составляются таким образом, чтобы иметь возможность максимально гибко использовать работника на разных рабочих местах, для выполнения разных работ, естественно, без оплаты совместительства.

«У работников нет рабочей инструкции или документа по функциональным обязанностям. Хотя они принимаются на определенную должность, их обязанности четко не определены и могут произвольно “расширяться” работодателем” (формально таковым не являющимся).

9. Как изменились рабочая нагрузка, интенсивность и охрана труда

Вопрос об изменении интенсивности в результате введения неустойчивой занятости на первый взгляд представляется противоречивым. С одной стороны, в 22% случаев информанты отвечали, что интенсивность труда не изменилась, а в 13% — даже уменьшилась. Например, в отличие от постоянных работников заемные не связаны так жестко рамками распорядка дня, за ними меньше контроля со стороны компании — потребителя услуг. Обратная сторона медали в том, что и качество работы заемных работников (или других работников с неустойчивой занятостью) иногда страдает. Тем не менее, судя по этим откликам, аутсорсинг не всегда означает увеличение нагрузки, рабочего времени и т.п. Однако усиление эксплуатации все равно имеет место, просто оно выражается в том, что работники с неустойчивой занятостью выполняют тот же объем работ, с той же интенсивностью, но за меньшую зарплату и со значительно урезанным социальным пакетом или вообще без него.

Более типичной (56% случаев), однако, представляется ситуация, когда изменение найма (привлечение работников с неустойчивой занятостью) влечет за собой увеличение как

интенсивности, так и рабочей нагрузки, причем и для штатных работников, и для выведенных за штат. Происходит это прежде всего из-за уменьшения количества работников на той или иной операции в связи с экономией затрат. Соответственно нагрузка на остальных возрастает. Вот как прокомментировала это председатель профсоюза одного из предприятий:

«Труд очень интенсивный, и эта интенсивность повысилась в связи с использованием заемного труда. Например, там, где раньше работало шесть постоянных работников, сейчас работает один постоянный работник и три заемных. Поскольку заемные рабочие часто меняются, не проходят хорошего (или вообще никакого) инструктажа и не имеют достаточной подготовки, нагрузка ложится на постоянного работника. Ему приходится выполнять в 3-5 раз больше работы за ту же зарплату. Работников агентства используют для выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, без всяких доплат. Иногда — на рабочих местах, требующих более высокой квалификации или имеющих вредные факторы производства, но доплаты за них работники не получают. За рабочую смену таких неоформленных переводов может быть от двух до четырех».

Повышение интенсивности, таким образом, является следствием общей неустойчивости найма работников аутсорсинговых, аутстаффинговых компаний и заемных агентств, их более слабой социальной защищенности и нерегламентированности для них многих важных сторон трудовых отношений (вопросов круга обязанностей, рабочего места, времени и т.п.).

Еще один немаловажный момент, характеризующий неустойчивую занятость, — проблемы с охраной труда. «Не свои» работники как бы выпадают из поля зрения службы охраны труда компании-пользователя, а компания-провайдер вообще не имеет отношения к рабочим местам на предприятиях своих сотрудников, не имеет таких специалистов. В результате работникам с неустойчивой занятостью не производится доплата за вредность, не предоставляются дополнительные дни к отпуску, как это де-

ляется для постоянных работников, не обеспечиваются надлежащие средства защиты в должном объеме, не проводится нормальный инструктаж, а часто они не имеют доступа к медпункту предприятия.

Кстати, именно в нерегламентированности таких вопросов ярко проявляется расщепленность трудовых отношений при неустойчивой занятости. Компания-пользователь заинтересована, чтобы данный объем работ выполняло как можно меньшее количество людей (экономия бюджета), и, конечно, она не будет возражать против того, чтобы работник работал как можно больше. А компания-провайдер, получая деньги по контракту за этот объем работ, не хочет платить зарплату дополнительным работникам. Таким образом, издержки этого противоречия интересов ложатся на плечи работников с неустойчивой занятостью. Т.е. заинтересованы в как можно более интенсивном труде работника оба работодателя: и формальный (агентство), и реальный (предприятие-пользователь). Ответственность за надлежащие условия труда перекидывается с одного на другого, и работнику понять, кто же должен ему предоставить безопасное и не вредное для здоровья рабочее место, невозможно.

10. Как изменился социальный пакет

Так называемый социальный пакет является неотъемлемой частью привлекательных предложений работодателей. Если еще несколько лет назад считалось, что такие вещи, как льготы для детей, дополнительные выплаты по разным причинам, поддержка культурно-массовых мероприятий — дело прошлого, то сегодня анализ коллективных договоров показывает, что это отнюдь не так. Частично характер предоставляемых льгот меняется, но в итоге они представляют собой существенную дополнительную выгоду. На одном из предприятий выборки социальный пакет был оценен в денежном пересчете на одного работника примерно 19 400 рублей в год.

Таблица 4

**Как изменился социальный пакет для работников,
выведенных из состава предприятий**

| | (%) |
|-------------------------|-----|
| Не сохранился | 57 |
| Сохранился не полностью | 35 |
| Сохранился полностью | 4 |
| Нет информации | 4 |

Как видно из таблицы, большинство заемных работников потеряли социальный пакет либо полностью, либо частично. Причем «частично» означает «большую часть». Можно с уверенностью говорить, что аутсорсинг, заемный труд — это понятия, аналогичные понятию «отсутствие социального пакета».

«Социальный пакет для постоянных работников на заемных работников не распространяется» — частый ответ на вопрос о социальном пакете.

Заметим, что содержание этого пакета может сильно различаться. У одних это исключительно повторения соответствующих разделов Трудового кодекса, у других — серьезная медицинская страховка, включая стоматологические услуги, оплату обедов и транспорта на работу и с работы, различные выплаты (при рождении и воспитании ребенка, за стаж, отпускные, на лечение и т.п.).

Наполнение и стоимость социального пакета у штатных работников предприятий, как правило, определяется коллективным договором между работодателем и профсоюзом. В то же время при выведении за штат люди автоматически теряют льготы, действующие для штатного персонала, ведь коллективный договор распространяется только на работников данного предприятия в формальном смысле этого слова.

Чаще всего в аутсорсинговых компаниях и кадровых агентствах нет профсоюза, соответственно нет и коллективного договора. Люди теряют не только правовую и солидарную защиту, но и социальные гарантии, прописанные в этом документе.

По этому вопросу видно, что при активном вмешательстве профсоюза в процесс вывода за штат удается сохранить для выводимых работников часть льгот (например, дотации на питание и проезд). Однако наиболее значимые льготы соцпакета (такие, как крупные — до 10 и более окладов — выплаты при выходе на пенсию, дорогостоящие полисы ДМС) ни в одном случае для выводимых за штат работников сохранить не удалось. Это позволяет сделать вывод о том, что одной из основных причин, побуждающих компании выводить своих работников за штат и привлекать заемный труд, является желание сократить свои обязательства по обеспечению дорогостоящей социальной защиты.

11. Как аутсорсинг повлиял на профсоюз

С сокращением значительного количества работников численность профсоюза уменьшилась, а организация заемных работников в профсоюз проблематична. Таким образом, профсоюз пострадал от аутсорсинга (количество членов профсоюза уменьшилось, и его сложно наращивать).

Среди многочисленных преимуществ аутсорсинга и заемного труда, столь ярко и убедительно рекламируемых кадровыми агентствами и компаниями, редко встретишь неприкрытое «борьба с профсоюзами», хотя периодически это и встречается в публикациях неосторожных «экспертов». Тем не менее (осознавали они это или нет) урон, нанесенный выводом за штат собственных работников и привлечением подрядного и заемного труда, ощутили профсоюзы всех принявших в исследовании предприятий.

Прежде всего, вывод работников за штат предприятия неизбежно привел к уменьшению численности профсоюза, практически на количество этих работников, что ослабляет профсоюз как численно, так и политически (т.е. профсоюз теряет вес на предприятии, становится менее влиятельным).

Одновременно появляется множество работников, которые не могут входить в первичную организацию и соответственно не пользуются защитой через нее.

В результате аутсорсинга и использования заемного труда численность «не-работников» предприятия бывает сопоставима с численностью постоянного персонала, а иногда и превышает ее.

Если учесть, что заемных рабочих объединить в профсоюз очень сложно (в силу специфики их найма), то их наличие на предприятии лишает профсоюз потенциального членства (традиционно в профсоюзах «старых» предприятий состояло до 90% занятых). Потеря в существующем и потенциальном членстве — самое основное последствие, названное опрошенными.

Некоторые также отметили, что бездействие профсоюза по защите этих работников существенно подрывало его авторитет (в основном об этом говорили вновь избранные председатели, которые сталкиваются с таким наследием своих предшественников). Избежать спада доверия к профсоюзу удалось только там, где первичка занимала активную позицию в ограничении и регулировании процесса вывода за штат в интересах работников.

Отдельные респонденты очень отчетливо осознали и то, что значительный процент неорганизованных работников предприятия лишает профсоюз такого необходимого рычага воздействия на работодателя, как угроза забастовки (и других форм коллективных действий). Собственно, возникновение угрозы забастовки или других коллективных действий работников часто является истинной причиной внедрения неустойчивой занятости работодателем.

Так, как мы уже упоминали, на пивоваренном заводе ТНК в Петербурге впервые водители погрузчиков были наняты через агентство по заемному труду во время «итальянской» забастовки водителей погрузчиков. Сейчас здесь таких заемных водителей большинство, а из собственных осталась лишь одна «профсоюзная» бригада.

12. Опыт противодействия аутсорсингу

«Профсоюз не был готов к защите работников. Были попытки договориться хотя бы о денежной компенсации в связи с ухудшением социального положения работников, но администрация отказала».

Мировая практика показывает, что самое эффективное противодействие аутсорсингу возможно только задолго до осуществления компанией планов по его внедрению. Когда компания открыто объявляет о таких планах, уже много времени потеряно. Большинство примеров борьбы с последствиями аутсорсинга и других форм неустойчивой занятости относятся к этой, а иногда и к более поздней стадии, что, безусловно, снижает эффективность этой борьбы.

Тем не менее некоторые профсоюзные организации смогли стать помехой в «освобождении» от социальной ответственности.

Один из самых ранних примеров имел место уже в 2003 г., когда профсоюз на предприятии ТНК проводил митинг против аутсорсинга службы охраны. Остановить процесс тогда не удалось, но компания намного более осторожно подошла к дальнейшим планам по выводу работников за штат.

В основном профсоюзы видели свою роль не в недопущении вывода своих людей за штат и препятствовании вводу неустойчивой занятости, а лишь в попытке договориться о повышенных компенсациях или о сохранении выводимым за штат работникам уровня зарплаты и части социального пакета постоянных работников. В той или иной степени это удавалось.

Некоторые профсоюзы пошли дальше и попытались организовать уже выведенных за штат бывших работников предприятия. Пожалуй, наилучшим примером проактивной позиции профсоюза служит организация работников «Уборка 4»: в марте 2005 г., через три месяца после вывода за штат, бывшие временные работники «ТНК Мульти 1», выведенные в «Уборку 4», приняли решение учредить первичную профсоюзную организацию и пригласить

к участию в переговорах профсоюз «ТНК Мульти 1 — Юг». Собрав 36 заявлений (всего в «Уборке 4» 51 работник), профсоюз вышел на переговоры с работодателем. Сейчас в профсоюзе состоят 72 из 76 работников.

«Профсоюз принимал активное участие с целью избежать аутсорсинга, но так как это явление новое и опыта работы еще мало, мы потребовали то, что могли в тот момент», — комментирует председатель обеих первичек.

Профсоюз активно включился в защиту работников, которых вывели в аутсорсинг, и благодаря этому вмешательству у выведенных за штат работников заработная плата осталась на уровне работников «ТНК Мульти 1».

Другой пример попытки бороться с аутсорсингом до его введения имел место на пивоварне «ТНК Пиво 1 — Юг». Около двух лет назад, узнав о планах компании «ТНК Пиво 1» проводить аутсорсинг (компания собирала соответствующую информацию по предприятиям), профком выпустил листовку, в которой объяснял сущность и опасности аутсорсинга, и распространил ее на предприятии. По оценке профсоюза, это повысило уровень информированности и настороженности работников и несколько приостановило планы компании по реализации аутсорсинга.

С учетом того, что заемный труд и лизинг персонала до сих пор не предусматриваются российским трудовым законодательством и находятся в «сером» правовом поле, у профсоюзов была и пока остается возможность бороться с применением заемного труда и неустойчивой занятости в судах и через государственные органы (государственную инспекцию по труду, прокуратуру), а не только путем мобилизации своих членов на коллективные действия. К сожалению, эти возможности реализуются далеко не в той степени, в которой позволяет ситуация, о чем свидетельствует столь быстрый рост внедрения неустойчивой занятости.

Из полученного опыта ряд организаций извлек уроки, и теперь эти профсоюзы попытаются ограничить дальнейшее развитие дробления коллектива путем внедрения в колдого-

вор соответствующих положений. Однако ясно, что вокруг этих вопросов возникнет достаточно жесткое противоречие с работодателем.

Осознав, что заемный труд нельзя остановить только на уровне предприятия, ряд первичных и региональных организаций профсоюза работников АПК РФ, а впоследствии его ЦК, заняли позицию в отношении грядущего «регулирования» этого вопроса, требующую не регулировать, а запрещать заемный труд в России. Такую же позицию в ноябре 2007 г. заняли три самые крупных профцентра в России — ФНПР, ВКТ и КТР.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для традиционных трудовых отношений в России не было типично такое явление, как неустойчивая занятость. Это сыграло свою роль в относительной легкости, с которой аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд и т.д. внедряются сегодня в практику трудовых отношений. Некоторые разновидности неустойчивой занятости существовали и раньше (временные, сезонные работники, работающие по совместительству, по договору подряда, вахтовым методом). Между тем эти категории работников в советское время по своей социальной защищенности находились в гораздо лучшем положении, чем сегодня работники заемного труда, прежде всего потому, что функция работодателя и его ответственность были едины и четко определены законом.

Проводимые в настоящее время преобразования в практике трудовых отношений (объединенные общим термином «неустойчивая занятость») направлены именно на существенное ограничение или вообще снятие с предприятия социальной ответственности за своих работников. Это позволяет, во-первых, реализовать экономию затрат, связанных с персоналом, а во-вторых, ослабить способность организаций работников (профсоюзов) добиваться улучшения условий найма для своих членов, работающих у данного работодателя. Ведь несмотря на то, что заемные работники часто выполняют ту же работу и находятся на тех же рабочих местах, что и постоянные, официально они не являются работниками данного предприятия. Они не пользуются условиями найма штатных работников компании, не могут быть членами первичной профсоюзной организации, на них не распространяются условия коллективного договора между работодателем и профсоюзом.

Нужно сказать, что часто ни сами работники, ни профсоюзы не были готовы к внедрению «треугольных» трудовых отно-

шений или расщеплению функции работодателя между компанией-посредником и фактическим потребителем труда работника. Не видя опасности в данной тактике работодателя или распознав ее слишком поздно, они в большинстве случаев позволили корпорациям быстро осуществить мероприятия по выводу за штат или сокращению «непрофильных» подразделений.

Опрос профсоюзных активистов и председателей первичек наглядно показывает отрицательное влияние внедрения неустойчивых форм занятости. Главная проблема лежит в самой сути этих форм — в существенном снижении гарантий занятости. Это не только отнимает у людей уверенность в завтрашнем дне, необходимую для планирования своей жизни и жизни своей семьи. Это также лишает людей возможности защиты прав на рабочем месте, поскольку над ними постоянно витает угроза увольнения.

Вторая проблема — это существенное ухудшение условий труда и оплаты. Зарплата вначале остается на том же уровне, но обычно со временем она существенно отстает от тех, которые существуют для сравнимых по сложности и квалификации «прямых» рабочих мест. Что касается доплат, то они, как правило, отсутствуют, так же, как и различные льготы и доплаты по коллективному договору, которые на основном предприятии часто достигают существенных размеров и обеспечивают такие важные социальные гарантии, как дополнительное медицинское страхование.

Не могут не волновать существенные промахи в области охраны труда, которые выявило исследование, хотя этот вопрос даже не стоял в центре внимания. Он просто бросается в глаза, и очень сильно настораживает существенное подрыwanie норм в этой области, происходящее вследствие введения неустойчивых форм занятости.

То самое можно сказать об увеличении нагрузки и обязанностей. Если даже штатные работники сегодня постоянно сталкиваются с требованием увеличивать объем работы за одну и ту же зарплату, то для работников с более уязвимым положением эта ситуация опасна вдвойне. С одной стороны, часто их обязанности если и расписаны, то очень

размыто. А с другой стороны, возражения против дополнительных требований могут им стоить рабочего места.

В целом можно сказать, что во всех рассмотренных случаях были видны признаки ухудшения положения работников. Если рассматривать ситуацию по элементам, то может возникнуть иллюзия, что в некоторых случаях неустойчивая занятость приводит к улучшению ситуации. У кого-то сохранился бессрочный найм, у кого-то возросла зарплата, где-то снизилась интенсивность. Но при комплексном рассмотрении становится ясно, что зарплата возрастает только при условии чудовищных переработок, уменьшение рабочего времени и сокращение числа смен сопровождается уменьшением тарифов и ставок, практически всегда исчезает социальный пакет.

В общем, как показывают результаты этого исследования, неустойчивая, нестандартная занятость, аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд — это однозначное ухудшение положения работника. По сути, так называемая неустойчивая занятость означает, что работник продолжает выполнять свою работу, только на худших условиях.

При таком положении неудивительно, что подобные меры вводятся обычно в обход консультаций с представителями работников и наваливаются на коллектив достаточно неожиданно. Если бы с самого начала была понятна сущность проводимых мероприятий и открыто говорилось о причинах и последствиях, с большой вероятностью они встретили бы намного большее сопротивление, чем это обычно происходит.

Поэтому понятно, что для минимизации негативных последствий попыток работодателей снижать гарантии занятости необходима проактивная позиция профсоюзов, которая начинается далеко до «первых ласточек».

Как бороться с неустойчивой занятостью

Необходимость борьбы с неустойчивой занятостью (аутсорсингом, аутстаффингом, заемным трудом) для активистов и сознательных профсоюзов становится очевидной. Все больше профсоюзов не только испытали на себе негатив-

ные последствия введения неустойчивой занятости (потерю членства, снижение влияния профсоюза, ослабление его позиций при заключении коллективных договоров), но и почувствовали угрозу самому своему существованию, если тенденция введения неустойчивой занятости взамен постоянного найма сохранится и будет развиваться.

И хотя первая волна введения аутсорсинга, аутстаффинга, заемного труда и т.п., по-видимому, прошла, не получив серьезного отпора, это не значит, что сражение проиграно окончательно. Профсоюзы еще могут не только не допустить неустойчивую занятость на свои предприятия, но и отвоевать утраченные позиции. Для этого необходимо четко понимать опасность и принять решение сделать все возможное, чтобы защитить постоянные рабочие места.

На разных этапах реализации планов компании по внедрению неустойчивой занятости стратегия профсоюзов будет различна:

1) Пока неустойчивая занятость еще не введена, необходимо:

- понимать опасность попыток компаний ввести неустойчивую занятость и быть готовым отстаивать постоянные рабочие места своих членов;
- наладить систему получения информации о таких планах как можно раньше (включая занесение таких пунктов в колдоговор);
- заранее формировать отношение ко всем формам неустойчивой занятости как угрожающим уровню жизни и социальной защищенности работников;
- включать пункты, запрещающие или ограничивающие введение неустойчивой занятости, в колдоговор между профсоюзом, действующим на предприятии, и компанией.

2) Если компания уже объявила о планах вывода работников за штат, необходимо:

- вести переговоры с компанией по причинам введения неустойчивой занятости (возможно, компания переоценивает экономию от аутсорсинга или не берет в расчет некоторые важные обстоятельства, которые де-

лают неустойчивую занятость нежелательной для работодателя). Первостепенную важность для имиджа компании играет качество выпускаемой продукции. Нужно показать работодателю связь качества и наличия постоянных, социально защищенных рабочих мест. Так, например, исследование показало, что качество труда работников с неустойчивой занятостью, пришедших на смену постоянным, обычно ухудшается;

- организовать протест планам введения неустойчивой занятости со стороны работников предприятия, в первую очередь — членов профсоюза, но также и всех остальных, так как угроза аутсорсинга касается всех. Столкнувшись с готовностью профсоюзной организации привлечь внимание общественности или принять меры по коллективному трудовому спору, работодатель может изменить свою позицию;
- если не удастся убедить работодателя в нецелесообразности введения неустойчивой занятости, долг профсоюза — обеспечить максимальную социальную защиту выводимым за штат работникам. На сегодняшний день именно на этом сосредоточены усилия профсоюзов, столкнувшихся с неустойчивой занятостью. Выводимым за штат работникам должны быть сохранены условия найма, близкие к условиям штатного персонала: постоянные трудовые договора у нового работодателя, такой же уровень зарплаты, режим дня и рабочая нагрузка, соц. пакет и т.п. Некоторым профсоюзам удалось добиться сохранения выводимым за штат работникам практически таких же условий найма, как и у постоянных (за исключением льгот, предоставляемых по колдоговору);
- готовить профсоюзную структуру, которая сможет объединять работников, выведенных за штат.

3) Если неустойчивая занятость уже введена

Это, пожалуй, наиболее сложный случай, потому что, если на предыдущем этапе не были обеспечены гарантии сохранения постоянной занятости, уровня заработной платы и

социальной защиты, как у «собственных» работников компании, отвоевать утраченные позиции будет непросто, однако все же возможно. Профсоюз ни в коем случае не должен игнорировать плохие условия труда, низкий уровень заработной платы, отсутствие постоянных контрактов у своих коллег с неустойчивой занятостью и тем более видеть в них конкурентов, отнимающих работу и рабочие места. Напротив, нужно стремиться добиваться для них лучших условий, вовлекать в совместные коллективные действия, организовывать в профсоюз. И это не только с точки зрения этики или морали, а даже из «материального» интереса — ведь пока рядом с нами будут существовать «плохие» рабочие места, улучшать собственные условия будет намного сложнее. К тому же, чем больше членов в профсоюзе, тем больше у него будут возможности добиться улучшений.

Другой целью профсоюза в борьбе с реализованной неустойчивой занятостью является возвращение уже выведенных за штат работников предприятия на постоянные рабочие места, т.е. так называемый **инсорсинг**. К сожалению, подобные случаи пока единичны.

Это приводит нас к выводу, что наиболее эффективным, можно сказать, универсальным инструментом борьбы с неустойчивой занятостью является органайзинг в широком смысле этого понятия — т.е. объединение людей в профсоюз и их активное участие в его работе. Действительно, сильный профсоюз, способный мобилизовать своих членов на коллективный протест, имеет гораздо больше шансов противостоять введению на своих предприятиях неустойчивой занятости и защитить рабочие места своих членов, а также тех, кто уже выведен за штат.

Солидарность в борьбе с неустойчивой занятостью — роль отраслевых профсоюзов и профцентров

Вместе с тем хотелось бы отметить, что вопрос борьбы против различных видов неустойчивой занятости сегодня перестал быть индивидуальным делом той или иной первич-

ной профсоюзной организации, а стал общей проблемой всех профсоюзов не только в отрасли, но и в общенациональном масштабе. От того, насколько успешно профсоюзам удастся скоординировать свои усилия в этой борьбе, зависит само их будущее, поскольку, если не остановить тенденцию замены регулярных работников временными, заемными и т.п., очень скоро последствия как для профсоюзов, так для самих работников будут поистине драматическими.

1) Обучение

Учитывая, что из исследования мы сделали вывод, что противостоять аутсорсингу и заемному труду нужно как можно раньше, на отраслевые профсоюзы и профцентры ложится большая работа по обучению своих первичных организаций о том, как это сделать: как добыть информацию о планах предприятия, как информировать и предупредить профактив о последствиях, как вести переговоры с компанией по этому поводу, что можно предложить в плане ограничения этих процессов.

При этом намного более эффективно, если положения, ограничивающие аутсорсинг и заемный труд, будут включены в реально действующие и контролируемые отраслевые и региональные соглашения, т.е. борьбу не нужно будет повторять на каждом отдельном предприятии.

2) Юридическая защита

Практика применения заемного труда все еще находится в «сером» поле, не вписываясь в концепцию трудовых отношений, установленных российским трудовым законодательством. Это оставляет профсоюзам возможность бороться с этим видом неустойчивой занятости правовыми методами, например, доказывая, что фактическим работодателем заемного работника нужно считать то предприятие, где он выполняет трудовые функции, т.е. так называемое предприятие-пользователь.

3) Законодательство

Чувствуя правовую шаткость своего бизнеса, крупнейшие международные и национальные кадровые агентства лоббируют в парламенте принятие законопроекта о заемном труде, который узаконит «трехсторонние» трудовые отношения и еще более усложнит борьбу с неустойчивой занятостью. Пока этот законопроект еще не принят, профсоюзам необходимо привлечь на свою сторону общественное мнение, доходчиво объясняя опасности введения неустойчивой занятости в практику трудовых отношений, агитируя за то, что должен быть только один закон о заемном труде — тот, который его запрещает.

Но сначала нужно самим выработать принципиальную и решительную позицию по этому вопросу. Нужно понять, что неустойчивая занятость — это зло, которое не становится меньшим только потому, что является частью общемировой практики.

Надеемся, что данное исследование послужит весомым подтверждением этой позиции, будет полезно с точки зрения обмена опытом между всеми заинтересованными сторонами и внесет свой вклад в отстаивание гарантий постоянного найма.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ПО ВЫВОДУ РАБОТНИКОВ ЗА ШТАТ

0. **Название предприятия (организации), с которого были выведены работники, и название предприятия (организации), на которое были переведены работники.**

Комментарий: Если вы не хотите указывать конкретное название предприятия, можно не указывать. Важно, чтобы было понятно, что на предприятии А существовала такая-то служба из столько-то человек, потом ей решили вывести за штат в предприятия В (С, Д). Информация по всем этим предприятиям нас интересует.

1. **Время, месяц, год.** Когда произошло, сколько времени занял процесс перевода?
2. **Причина.** Как объяснялась необходимость вывода работников? Есть ли какой-то документ, обосновывающий аутсорсинг (например, программа реструктуризации)?
3. **Численность.** Сколько человек вывели? Сколько человек были трудоустроены на новом месте? Нужны цифры. Если нет точных данных, как вы оцениваете численность выведенных за штат? Сколько человек из выведенных за штат продолжают работать на момент сбора информации?
4. **Как изменился найм.** Как изменились трудовые договоры в плане срочности, трудовых функций и т.п.? Если вы лично видели или имеете копию трудового договора на «новом» месте работы, укажите это.
5. **Как изменилась зарплата.** Размер зарплаты (нужны цифры), система оплаты, система премирования (нужны краткие описания). Это основной вопрос исследования. Пожалуйста, обратите на это особое внимание.

- 6. Как изменились условия труда, система компенсаций.**
Как изменился расчет зарплаты и премий (например, была по-временная оплата — стала сдельная, как это отразилось на размере заработной платы)?
- 7. Как изменился режим труда, рабочее время, объем сверхурочных работ. Нужны цифры.**
- 8. Как изменилась рабочая нагрузка, интенсивность труда.**
Нужны краткие описания.
- 9. Как изменился социальный пакет.**
- 10. Как аутсорсинг повлиял на профсоюз. Как изменилась численность профсоюза предприятия (организации), откуда были выведены работники? Что произошло с коллективным договором, на кого он перестал распространяться? Что предпринимал профсоюз в рамках борьбы с аутсорсингом?**
- 11. Опыт противодействия аутсорсингу.**